

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 46 號案

【裁決要旨】

申請人張○○為申請人工會之會員代表，其於 107 年 4 月 16 日於不公開臉書社團接續申請人蘇○○之上開發言後發言稱：「休時不夠好辛苦！真是犧牲奉獻啊」，雖稍帶調侃之意，惟其仍係就會員關切之休息時間、排班原則是否應依一體適用等涉及空服員工作之核心內容表示意見，且其係於不公開臉書社團內發表言論，惟因其所述之事實確為真實，其內容縱使較為誇大或有調侃之意，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會會員於工會活動之言論的正當性。且其發言內容並無逾越表現方法之界線、對於相對人之企業亦無重大之影響，自屬正當工會活動之範疇，同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。

【裁決本文】

申 請 人：中華航空股份有限公司企業工會

設 桃園市大園區航站南路1號

代 表 人：劉惠宗

住 同上

申 請 人：蘇○○

張○○

均住 台北市中山區民生東路2段119號3樓之3

共 同 代 理 人：劉冠廷律師

楊貴智律師

均設 台北市中山區南京東路2段90號15樓

相 對 人：中華航空股份有限公司

設 桃園市大園區航站南路1號

代 表 人：何煖軒

住 同上

代 理 人：陳金泉律師

李瑞敏律師

黃胤欣律師

均設 台北市中正區重慶南路3段57號3樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
（下稱本會）於民國（以下均同）108年1月4日詢問程序終結，並
於同日作成裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日在辦公室指責申請人蘇○○不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖之行為、相對人空服管理部組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○對臉書發言予以澄清並刪除之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人蘇○○，並建議對其予以兩次申誡之懲處之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日、5 月 10 日約談並要求申請人張○○說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，並作成建議予以兩次申誡之行為、及相對人變動申請人張○○107 年 5 月 24、25、26 三日之飛行任務之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 三、相對人應給付申請人張○○新台幣 6,083 元暨自 107 年 7 月 7 日起至清償日止按年息 5%計算之利息。
- 四、相對人應於收受本件裁決決定書翌日起 5 日內，將本件裁決決定主文一至三項以 16 號之標楷體公告於內部網站「中華航空企業資訊網」(<http://www.eip.china-airlines.com>) 首頁及空服管理部辦公室之公佈欄 14 日。
- 五、申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」、第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。

二、查申請人係於 107 年 7 月 6 日提起本件裁決，原請求確認相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日咆哮斥責申請人蘇○○以及相對人空服管理部組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○說明之行為、相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日以及同年 5 月 10 日、同年 5 月 16 日約談並要求申請人張○○說明之行為、相對人於 107 年 5 月 25 日評議會約談並對申請人蘇○○、張○○予以兩次申誡之懲處建議行為，以及調動申請人（嗣後於 107 年 10 月 15 日第 1 次調查會議修改文字為「變動」）張○○同年 24、25、26 三日之飛行任務之行為、相對人高雄分公司許○○經理於 107 年 6 月 20 日、同年 27 日約談申請人許○○，並與同年 28 日對申請人許○○予以申誡一次之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與同條項第 5 款之不當勞動行為；其後因申請人許○○已於 107 年 7 月 24 日與相對人達成和解，故申請人於 107 年 9 月 19 日具狀撤回申請人許○○之請求裁決部分。又申請人於 107 年 11 月 29 日第 3 次調查會議，撤回請求裁決事項第 2 項中 107 年 5

月 16 日之部分請求（見第 3 次調查筆錄，第 4 頁），並將請求裁決事項第 4 項之利息起算時點更正為自提起裁決申請之翌日（即 107 年 7 月 7 日）起算。

三、經核申請人上開請求裁決事項之事實，均未逾 90 日期間，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）查申請人蘇○○為華航企業工會三分會會員代表及理事，申請人張○○為申請人工會三分會會員代表。茲陳述本案事實如下：

1. 相對人為民用航空業者，經營諸多國際航線，其中自台北桃園機場出發往返札幌新千歲機場 之 CI130（去）、CI131（回）航班（下稱札幌航線），以及自台北松山機場往返東京羽田機場 之 CI220（去）、CI223（回）兩航班（下稱東京航線），由於服務該 2 航線之空服員可在札幌及東京過夜，且停留時間較長，故屬於備受相對人空服員青睞之航班，合先敘明。

2. 然經勞資會議協商爭取（申證 2），相對人工作規則規定，空服員飛行工作時間未滿 8 小時者，落地後應有至少 14 小時之休息時間，起算方式為自落地時間加 1 小時後起算休時（申證 3），因札幌航線之回程 CI131 班次飛行工作時間不滿 8 小時，表訂於台灣時間 18：10 降落桃園機場，故休息時間應自 19：10 起算 14 小時至隔日早上 09：10；然而

東京航線之去程 CI220 班次表定出發時間為 09：00，故相對人依前開勞資協商結論，不得將空服員接續安排札幌航線與東京航線。倘若空服員自行操作換班系統而將札幌航線 CI1313 與東京航線 CI220 之連日接續安排，因為不符工作規則，電腦會顯示產生錯誤訊息而無法排班成功。

3. 然查，相對人日前竟然允許安排空服管理部經理劉○○(下稱劉○○經理)於 107 年 4 月 17 日安排自己執行札幌航線 CI131 飛行任務，再於同年月 18 日安排自己執行東京航線 CI220 飛行任務，此種安排方式顯然違反上開規定，因為此事涉及空服員排班公平及勞資雙方關於休時條件之約定，引起相對人空服員之熱議。在申請人工會第三分會(下稱三分會)之臉書社團「花花三合會」中(為不公開社團，沒有主管人員加入該社團，最高階層只有客艙經理。三分會會員約有 3,000 人，成立臉書社團目的是因為工會幹部希望透過此取得與會員之聯繫，並作為用來組織會員、聯繫訊息之平台)，申請人蘇○○與申請人張○○分別留言「哇！131 回可以接 220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」、「休時不夠好辛苦！真是”犧牲奉獻”啊.....」(申證 4)，內容並無虛偽或不實，且未針對任何人士進行不當指摘，申請人 2 人竟因此分別遭相對人以不當方式約談、打壓。

(1) 申請人蘇○○部分：

相對人空服管理部組長林○○(下稱林○○組長)於同年

4月18日致電申請人蘇○○說明相對人立場並要求申請人蘇○○到臉書社團上發言澄清，並要求申請人蘇○○於同年4月20日於完成航班任務後到相對人辦公大樓之空服管理部辦公室進行約談，豈料劉○○經理於約談期間情緒失控，於辦公室內對申請人蘇○○大聲咆哮，並以「沒關係那是你的認同，這是我們的認同，你要怎麼樣都是你的自由，就像你說的，你也可以去胡說八道，對不對，你也可以去胡說八道」、「你真是愧對當個空服員」等語斥責申請人蘇○○（申證5），上開對話以劉○○經理的咆哮聲穿越辦公室而迴盪在空管部辦公空間，令當時在空管部辦公之諸多同仁均能聽聞蘇○○遭劉○○咆哮羞辱之情形，實讓申請人蘇○○羞憤不堪，劉○○經理更以「但是我現在我告訴你，你在不知情的時候，你可以這麼作，我也都可以原諒你，可是你現在都已經知道了，你們還不去做任何的修改，任何的解釋，我就不能夠接受」（申證5）等語，要求申請人蘇○○刪除或澄清發言。同年5月5日，林○○組長以公務信箱寄信給申請人，以「身為你的直屬長官，空一組現在請教你以下問題，請回答：1. 請問你，在我跟你充分解釋以後，你是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所有不知情的網路使用者澄清？2. 請問你，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？以上問題，請你於10日內回覆，切勿自誤。」（申證6）等嚴肅

用語強力要求申請人蘇○○澄清發言，令申請人蘇○○精神備感壓力。隨後於 107 年 5 月 23 日約談申請人蘇○○於同年月 25 日參加評議會，會後決議對申請人蘇○○予以申誡 2 次（申證 7）。

（2）申請人張○○部分：

相對人空服管理部組長陳○○（下稱陳○○組長），於獲悉申請人張○○之前開發言後，於同年 4 月 18 日約談張○○於同年月 20 日與其辦理組長面談，會後提供 QA 問卷一張，羅列「請說明發言動機及意圖」、「請依 AOR 規範說明本次派遣是否符合法規」、「自我檢討並提出日後應注意事項」（申證 8）等要求張○○帶回家填寫再繳回，申請人張○○繳回後，陳○○組長於同年月 30 日再次約談申請人張○○（請參申證 8 第 2 頁），兩造遂於同年 5 月 10 日張○○結束飛行任務後再度面談，面談結束後，陳○○組長再度要求申請人張○○回家寫 QA 問卷後繳回，該 QA 問卷之問題為「請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？」（申證 8 第 3 頁），並要求申請人張○○隔日到桃園辦公室簽署面談紀錄。申請人張○○於同年月 11 日簽署面談紀錄時，發現面談紀錄記載建議予以申請人張○○申誡 2 次。於同年月 16 日，陳○○組長之助理以 Line 要求申請人張○○於同年月 19 日完成飛航任務後到華航辦公大樓找組長面談，申請人張○○以該日該時已另有安排婉拒。查相對人陳○○組長反覆利用張○○下班

時間約談，且每次均長達 2-3 個小時，顯係以類似疲勞訊問之方式進行，業已對張○○之生活安排與作息造成極大困擾。豈料相對人於反覆約談張○○後，竟然於同年月 22 日要求張○○於同年月 25 日參加評議會，並擅自更改張○○同年月 24、25、26 日三日之飛行任務，導致申請人張○○之飛行時數與外站時數減少，因而受有飛行加給以及外站津貼減少之損失合計 6,083 元（申證 9、附表 1）。

（二）申請人工會認為休息 14 小時是所有員工一體適用的，且班表穩定性確實為申請人工會所關心之議題，相對人基於業務考量也力求班表穩定，相對人稱空服員班表經常變動等語與兩造間勞資脈絡不符：

1. 細繹申證 2 之勞資會議，可發現雙方於商議客艙組員排班原則時即已將班表穩定性納入考量。按一般性的排班原則為執勤 8 小時以下應休息 10 小時、執勤 8-12 小時應休息 12 小時、執勤 12 小時以上應休息 24 小時，然為避免因為排班過度緊密導致航班些微 delay 而須大幅調整空服員後續的班表，同時亦兼顧空服員之休息時間避免過勞，兩造均同意放寬休息時數，使預排班表和換班的休時均調整為執勤時間未逾 8 小時、超過 8 小時未逾 12 小時應休息 14 小時，超過 12 小時休息 24 小時，足證班表穩定性確實為兩造所共同關注，故申請人主觀上會認為只要是客艙組員就應該遵守申證 2 勞資會議之結論，而相對人劉○○經理之排班也應該遵守申證 2，並無違誤。

2. 此外，申請人在歷來勞資會議也十分重視班表穩定性議題，如申證 29 所載，回溯自民國 92 年，申請人工會便已就班表變動導致空服員休時不足一事提出討論；民國 98 年，申請人在勞資會議明確反對目前相對人為平衡飛時任意調整組員班表；民國 101 年，申請人就待命抓飛恐影響會員排班穩定性事宜提出討論，於 105 年間更要求相對人就非空服員個人因素之變更班表不補待命、請勿任意改變空服員待命報到時間、班表異動需經本人同意等議題提出討論，足證班表穩定性確實為申請人工會所關心的議題。

(三)綜上所述，申請人蘇○○(CI131 不能接 CI220)、張○○(休時比工作規則規定的少)之發言並無不實，倘若相對人派飛方法會因人而異，除相對人工作分配之公平性有所疑慮外，派飛方法造成空服員休時不足，亦與勞動條件以及飛航安全有關，相對人為知名民航業者，自非不容以一言批評，申請人 2 人身為工會幹部，對此事件自應表示關心；申請人蘇○○、張○○卻因具有工會幹部身分，遭到相對人以當眾咆哮斥責、撰寫書面報告、反覆約談、移送評議會等手段要脅修改刪除或澄清發文，對申請人 2 人實有精神上不利待遇，且相對人決議對申請人二人予以申誡處分，對申請人蘇○○、張○○而言亦屬不利，申請人張○○亦因此受有工資減損之利益。而本事件發生後，許多工會會員唯恐遭到波及，也刪除自己在工會社團的發言，寒蟬效應業已產生，令工會幹部與會員無法暢所欲言，實不利申請人工會之工會推動。

(四)申請人蘇○○之言論、申請人張○○之言論均為真實，查劉

○○經理連續出勤札幌航線(CI131)以及東京航線(CI220)，休時確實不足而違反勞資協議約定之排班規定以及相對人工作規則《客艙組員排班原則》，而相對人排班方式是否公平、是否遵守勞資協議約定等事項，本應接受申請人工會監督，當屬可受公評之事項，又相對人是否遵守排班規定將影響空服員休息、休時等重要勞動條件，倘若空服員無法獲得完整休息，對於飛航安全當有嚴重影響，自有高度之公益性而應為相對人接受申請人工會監督之容忍義務範疇。申請人蘇○○、張○○之言論既然均為真實，自應屬於受工會法保護之言論；縱然申請人2人之語言文字不留餘地或尖酸刻薄(假設語)，依據司法院大法官解釋(附件4)與貴會見解，相對人仍不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予申請人2人不利之待遇，然相對人竟對申請人2人以連續約談、當面咆哮羞辱甚至建議懲處等方式予以不利待遇，當屬於工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

(五)查劉○○經理具有主管資格，對基層空服員具有指揮管理權限，而林○○、陳○○組長下轄3百多名空服員，對基層空服員具有指揮管理權限，均是代相對人行使雇主管理權之人，是渠等之行為可直接歸責於相對人：

1. 劉○○經理於107年4月20日約談申請人蘇○○之際，明確表示「但是我現在我告訴你，你在不知情的時候，你可以這麼作，我也都可以原諒你，可是你現在都已經知道了，

你們還不去做任何的修改，任何的解釋，我就不能夠接受」等語（申證5），足證劉○○經理約談申請人蘇○○之目的在於禁止蘇○○就劉○○的飛行任務排班方式進行任何發言，消滅工會言論的意圖甚明，更因情緒失控而當面以「胡說八道」、「你愧對當空服員」等語貶抑申請人蘇○○（申證5），且因音量十分大聲，對話傳遍辦公空間，除令申請人蘇○○十分難堪而構成工會法第35條第1項第1款所稱對勞工予以精神上不利待遇之不當勞動行為，也讓當場聽聞劉○○經理咆哮的其他同仁心生畏懼而不敢發表言論、參與工會活動，對申請人工會推動工會活動自有不利影響，核屬工會法第35條第1項第5款所稱支配介入之不當勞動行為。

2. 相對人辯稱申請人蘇○○接受劉○○經理面談時說要報警、強勢辯解，顯然並無精神上不利待遇等語云云更係無稽之談。然而一般人只有在感到自己人身遭受威脅時才會想要報警，且細繹申證5之譯文可知申請人蘇○○係因遭到劉○○經理之激動情緒怒吼咆哮，才會感到害怕因為口出報警等語，相對人所言實不知所云，足證申請人蘇○○遭劉○○經理咆哮之當下確實感到極大精神壓力。

3. 相對人林○○組長以公務信箱寄信給申請人，以「身為你的直屬長官，空一組現在請教你以下問題，請回答：1. 請問你，在我跟你充分解釋以後，你是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所

有不知情的網路使用者澄清？2. 請問你，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？以上問題，請你於 10 日內回覆，切勿自誤。」等語觀之（申證 6），其目的在於利用長官權威以及雇主人事權限令申請人蘇○○生畏怖心，進而逼迫申請人蘇○○澄清發言，目的在於消滅禁止申請人蘇○○發表言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱對勞工予以精神上不利待遇之不當勞動行為已不待言。又申請人蘇○○為工會幹部，相對人林○○組長以「雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重」（申證 6）等語向申請人蘇○○惡害通知並令蘇○○心生畏怖，將導致申請人蘇○○未來不敢以工會幹部身分發表言論，自屬不當妨礙申請人工會活動而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱支配介入之不當勞動行為。

4. 又相對人陳○○組長於同年月 20 日約談申請人張○○時要求張○○刪除或澄清發言，會後要求張○○回家填寫 QA 問卷（申證 8）；於同年 5 月 10 日再次約談申請人張○○並質疑張○○為何不澄清、刪文，隨後再度要求申請人張○○以書面答覆「請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？」等問題（申證 10），申請人張○○更於同年月 11 日到桃園辦公室簽署面談紀錄時發現上頭記載建議對其予以申誡！跡其所為，足認相對人陳○○組長係利用長官權威以及雇主人事權限令申請人張

○○生畏怖心，進而逼迫申請人張○○澄清發言，目的在於消滅禁止申請人張○○發表言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱對勞工予以精神上不利待遇之不當勞動行為已不待言。又申請人張○○為工會幹部，相對人陳○○組長以「請問 4/20 組上是以空七組組員身分面談嗎？」、「為何未對自身不實發言澄清，表現當責態度？」（申證 10）等語要求申請人張○○放棄工會幹部身分進而禁止言論，令張○○心生畏怖，將導致申請人張○○未來不敢以工會幹部身分發表言論，自屬不當妨礙申請人工會活動而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱支配介入之不當勞動行為。

5. 又相對人辯稱申請人張○○之面談時間係由申請人張○○指定等情足證申請人並無遭到精神上不利待遇等語實係扭曲事實，首先申請人張○○並無權利拒絕面談，且相對人曾於另案辯稱空服員並無固定工作時間地點、約談空服員時雙方本來就需要特別敲定時間、員工是否配合面談將作為考績考核之評分依據（申證 16），如今陳○○組長規定特定時限，要求申請人張○○在時限內配合面談，此舉竟被相對人形容為充滿善意、十分尊重申請人張○○時間之舉，著實令人費解，倘若相對人果真願意尊重申請人張○○，即應該尊重工會言論、根本不應約談申請人張○○，更何況相對人每次約談張○○之時間甚長甚久，反覆約談當然會對申請人張○○造成壓力。而相對人針對申請人張

○○之發言以形同騷擾的方式反覆要求張○○無意義且內容相同之問題，而張○○不願配合相對人澄清、刪文，相對人竟擅自更改張○○同年月 24、25、26 日三日之飛行任務，導致申請人張○○之飛行時數與外站時數減少，因而受有飛行加給以及外站津貼減少之損失合計 6,083 元（附表 1）。更甚者，空服員之班表變動，會影響空服員當月生活作息之安排及收入，申請人張○○與蘇○○均有小孩要照顧，每月班表出來後，渠等便必須協調家人或保母進行生活上的安排，本件相對人一再約談及開評議會、變動空服員班表的行為，本就會嚴重影響空服員生活。

6. 此外，依相對人人事業務手冊《不適任人員處理規定》第 3.4 條之規定（申證 14），一年內面談紀錄次數達三次以上者，將被列為不適任人員，可能因此遭到輔導、職務異動、降等、行政懲處、資遣等不利益待遇。故相對人刻意製造約談申請人蘇○○、張○○之次數（本案兩人都被組長約談 2 次，且每次均有要求申請人 2 人簽署面談紀錄），將確實使申請人 2 人陷入遭輔導、職務異動、降等、行政懲處、資遣等不利待遇之恐懼與壓力中，核屬構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱對勞工予以不利待遇，對申請人工會會務推動亦有寒蟬效應之不利影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱支配介入之不當勞動行為。

（六）按貴會與司法歷來見解均認為工會對於雇主之批評言論之發動，乃屬工會活動自由之範疇，其批評如為真實，該內容縱

使較為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維持有關，亦應為雇主容忍義務之範疇（參附件 1、2）。換言之，工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務。

（七）自申請人發動罷工後，相對人為秋後算帳，固定「巡邏」臉書等社群網站，窺探申請人私領域言論，四處搜羅申請人工會成員發言紀錄。相對人並非第一次監視刺探工會言論並以之對工會幹部為不利待遇，此有貴會 107 年勞裁字第 2 號（附件 3）之前案可參。而本件相對人發現申請人蘇○○、張○○在工會不公開臉書社團討論劉○○經理的航班派遣問題，便要求約談申請人 2 人，綜觀上開過程，可發現相對人劉○○經理以及兩位組長均係想方設法要求申請人蘇○○、張○○澄清、修正發言，目的顯係消滅申請人 2 人所為工會言論，絕不符工會法第 35 條保障工會活動之旨趣。

（八）況且，相對人自承伊有空服員頻道、空服小幫手等管道可與空服員溝通，相對人更經常利用員工信箱發布內部公開信向

佈達訊息，相對人如認劉○○經理遭到誤解，自得以其比工會更有效的言論管道論加以澄清或回應已足（貴會 106 年度勞裁字第 33 號裁決決定書參照，請參附件 1）。甚且，相對人開發之 app 「Team Plus」，是相對人全公司員工都必須安裝，「Team Plus」可以公告、私訊、開群組，亦可直接通話，故如相對人需要就本件申請人張○○、蘇○○言論澄清，亦可透過此軟體。

（九）相對人雖辯稱劉○○經理赴日之動機係道歉（觀諸相證 2，該事件係發生於 107 年 2 月份，而本案是發生在於同年 4 月，空服員很難直接聯想到 2 月份的事情），然此與執勤方式違反排班原則並無直接關聯，且排班作法既已引起員工誤會，相對人本可自行透過前開許多管道公開澄清，然相對人不公開澄清，反利用人事管理權及主管權威施壓工會幹部及員工刪文道歉，劉○○經理甚至以情緒過激之言語迴避問題並公然咆哮羞辱申請人蘇○○（申證 5），進而以連續約談、當面咆哮羞辱甚至建議懲處之方式打壓申請人 2 人、要求申請人 2 人刪文或修文，顯然係企圖創造寒蟬效應，令相對人員工不敢討論公司事務，進而消滅工會言論，當屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（十）相對人辯稱主管有打電話向有留言的空服員一一說明，所有空服員係因為知道自己錯了才把文章刪除了云云，實係自欺欺人。查申請人工會之臉書社團本為申請人工會會員討論相對人公司管理政策、抒發心情之園地，然相對人竟長期監視

申請人工會言論，而申請人工會會員發表言論後，竟然親自接到公司高層之「關心」，此舉不啻於暗示工會言論遭相對人監控，更意圖申請人工會會員擔心遭到清算而生畏怖心，故該些員工顯然係擔心自己遭到清算才會刪文，相對人所言絕無合理。況且如今申請人蘇○○、張○○因為拒絕配合相對人之刪文要求遭到相對人算帳，其他會員眼見申請人蘇○○、張○○惡害實現，未來誰還敢在申請人工會臉書社團暢所欲言？再查申請人工會第三分會之會員均為空服員，如相對人所言空服員並無共同固定之服勤時間地點，申請人工會第三分會必須利用網路此一虛擬空間凝聚會員向心力、佈達工會重要訊息，如今相對人在申請人臉書社團創造寒蟬效應，令工會會員不敢在申請人工會臉書社團上發表意見，自不利於申請人工會活動。

(十一)而相對人於前開施壓未果後，決定於107年5月25日以評議會之方式約談申請人蘇○○、張○○。考察相對人之客艙組員評議會作業辦法，可知客艙組員評議會係以「評議不適任人員或其他重大紀律管理或違規懲處之事件」為目的（請見相證1第1條）；評議會之結論則以「面談輔導、書面警告、提交自我改善計畫、追蹤考核、行政懲處、停飛、提報專題報告、調整職務（含降等）...或其他強化組員表現或使其勝任職務之各類決議。」為限（請見申證15第5.1.9條），換言之，評議會本身便係以懲戒員工為目的而生的制度，相對人約談申請人2人出席評議會，業已讓申請人2人陷於遭到

懲戒處分的恐懼之中，核屬構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱對勞工予以不利待遇，對申請人工會會務推動亦有寒蟬效應之不利影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱支配介入之不當勞動行為。

(十二)另相對人答辯二書第 6 頁第四點所稱內容，與本案無關。申請人張○○之情形，是按照預期計畫要飛過夜班，本應取得之工資（包含飛行加給與外站津貼）因相對人之行為而受有損失，至相對人提出訴外人朱○○、張書元之案例，則是本已經安排休假，卻因為被要求開會，導致休假權益受損，與本件情形完全不同，不應混為一談。至於相對人又提出相證 26，稱劉姓員工因涉及違反民航法，配合相對人召開評議會，原排定班表取消改成 MT 云云，該案例為該名員工違反法令被約談故而班表變動，與本案相對人不當勞動行為而約談申請人，而造成班表變動，並無法相提並論。

(十三)末查，本件事實與貴會諸多前案類似，按相對人屢屢以雇主人事管理權打壓工會言論，諸如相對人便利用評議會及人評會等懲戒程序陷申請人工會幹部朱○○、林馨怡、張書元等人於工作權隨時不保的恐懼之中，經貴會 106 年勞裁字第 33 號案（附件 1）認定構成不當勞動行為；又相對人空服管理部組長楊○○針對申請人工會幹部朱○○之私人臉書發言要求說明、約談，經貴會 107 年勞裁字第 2 號案（附件 3）認定構成不當勞動行為。本案申請人蘇○○、張○○因為在工會社團針對勞動條件及工作分配公平性事項發言，分別遭劉

○○經理當眾咆哮羞辱、被林○○組長要求書面回覆、被陳○○組長反覆約談，更被移送評議會予以申誡 2 次處分，依據貴會前開見解，顯已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(十四)申請人請求救濟命令部分

1. 按相對人以反覆無意義之約談騷擾張○○，進而擅自變更申請人張○○的飛行任務，導致申請人張○○因飛行時數減少，且改班後的飛行任務沒有駐外時數，申請人張○○因而受有飛行加給以及外站津貼減少之損失合計 6,083 元，故請 貴會命相對人返還申請人張○○所受之前開損失，及本件裁決申請翌日起至清償日止按法定利率計算之遲延利息。
2. 又相對人於 107 年 5 月 25 日評議會決議對申請人 2 人予以申誡 2 次之懲戒處分，由於相對人尚未實施該決議，核該決議屬不當勞動行為，相對人自不得實施該決議，且倘若貴會不以救濟命令禁止相對人實施該決議，待裁決結束後相對人仍恣意決定實施該決議，申請人 2 人為維權益，必須再度提起裁決，實有耗費資源之弊，故懇請 貴會命相對人不得實施該決議。
3. 相對人集體勞動權意識極度欠缺，本件申請人言論係發表於申請人工會臉書社團且與工會活動有關，林○○、陳○○組長則以約談方式刺探工會言論（其他會員因此紛紛刪文）而讓申請人 2 人遭受到處於隨時可能遭受不利益待遇

的恐懼之中，申請人張○○並因此遭到減薪之不利益，劉○○經理更以咆哮方式羞辱申請人蘇○○，令當場聽聞之其他同仁生畏怖心而不敢參加工會活動，上開行為業已造成寒蟬效應且情節重大，為樹立平衡之勞資關係，懇請貴會命相對人於收受本件裁決決定書翌日起 5 日內，將本件裁決決定主文以不小於 16 號之標楷體公告於內部網站「中華航空企業資訊網」(<http://www.eip.china-airlines.com>)首頁及空服管理部辦公室之公佈欄 14 日。

(十五)請求裁決事項

1. 確認相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日約談並咆哮申請人蘇○○以及相對人空服管理部組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○說明之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日以及同年 5 月 10 日約談並要求申請人張○○說明之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
3. 確認相對人於 107 年 5 月 25 日評議會約談並對申請人蘇○○、張○○予以兩次申誡之懲處建議行為，以及變動申請人張○○同年 24、25、26 三日之飛行任務之行為均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
4. 命相對人給付申請人張○○新台幣 6,083 元及自 107 年 7 月 7 日起按法定利率計算之利息。

5. 命相對人不得實施 107 年 5 月 25 日針對申請人蘇○○、張○○所為之評議會決議。
6. 命相對人於收受本件裁決決定書翌日起 5 日內，將本件裁決決定主文以不小於 16 號之標楷體公告於內部網站「中華航空企業資訊網」(<http://www.eip.china-airlines.com>)首頁及空服管理部辦公室之公佈欄 14 日。

二、相對人之答辯及主張：

(一)依相對人行政部 107 年 10 月 17 日統計資料，客艙組員在職總人力為 3,403 人，劉○○經理轄下共 3,403 名組員，另相對人計有 10 位國內空服管理部組長，轄下約各有 280 至 290 名組員。而本件林○○組長為申請人蘇○○之主管，陳○○組長為申請人張○○之主管，先予敘明。

(二)茲謹彙整本案相關事件時程與時序如下：

1. 107 年 2 月 10 日，相對人公司關姓空服員走私六公斤黃金入境，遭日方留置罰款，後續 2 月 12、13 日台灣媒體大幅報導。此名空服員因違規明確經由相對人依法終止勞動契約無誤。惟同年 3 月份，再有一名李姓資深空服員隨機組前往日本北海道、班機抵達千歲機場時，一名女性關務員在李姓空姐身上碰觸、檢查到堅硬的金屬物品，隨即引發日本海關注意。李姓空服員從身上取出「銀佛牌」「銀鑰匙」等 2 項物品，但宣稱是私人財物，但因佛牌與鑰匙上的「銀漆」太過突兀，加上鑰匙數量多到離譜，日本海關不敢大

意，將這二項物品留置，並對其進行訊問，後續並有相關之調查程序。

2. 107 年 4 月初清明連續假期，相對人董事長為此事件尚親自前往日本致意，不過日方表示希望要由相對人公司負責管理空服員之經理前往說明、向日方說明如何對空服員管理並且讓日方相信相對人公司絕對會避免再有類似情形發生。為此，相對人公司劉○○經理方積極與日方約時間，確定安排 4 月 16 日前往北海道、4 月 18 日（即執行 107 年 4 月 16 日 CI-130 札幌、以及同年 4 月 18 日執勤 CI-220 東京任務）則前往東京（東京財政署）致歉與說明。

3. 前述期間，尚在徵得日方諒解中且亦屬日方調查期間，相對人公司確實不便也無法大張旗鼓地說明劉○○經理赴日緣由。事實上，今年 5 月份再發生長榮航空亦有空服員挾帶黃金赴日，任何航空公司均不希望再發生或再將醜事重提，此亦係相對人難以用公告等方式說明之顧慮。另且，相對人並無花花三合會臉書登錄與發言權限，現實上也無法在同時予以澄清，相對人唯一能做的是向申請人蘇、張二人說明，若申請人蘇、張二人願意澄清解釋，自然為佳，即便立場不同而不願協助與解釋，單純撇文亦可，但申請人蘇、張二人不僅執意不肯且更為其他 P0 文。

(三)參諸相證 3 所示「花花三合會」臉書貼文，107 年 4 月 16 日原本的發言內容係為提醒組員防護麻疹疫情，但因申請人蘇○○的留言「哇，131 回可以接 220？先不要說正班排到的機

會有多低了，連換班都會被退阿」，後續卻開始影射、嘲諷劉○○經理執行 4 月 16 日 CI-130 及 04 月 18 日 CI-220 任務為自肥（相證 3，申請人張○○甚至回覆留言「官大連休息都不用了呢」、「休息不夠好辛苦！真是“犧牲奉獻”」，多有嘲諷意味），繼而引起諸多組員質疑此任務派遣之正當性。就此，空管部接獲組員詢問後，隨即請各組與有所疑問之組員進行解釋溝通，事實上，該 P0 文所影射者係為空管部劉○○經理，且其任務派遣目的，如前所述，係因先前組員違反日本海關規定案件，應日本官方要求，必須分別親至札幌及東京呈報說明及致歉，如此任務調派，希冀能以最快的效率，達到日本官方的諒解。在相對人公司空服各組分別與提出疑問之組員解釋說明後，組員均已表示理解，並主動撤文，惟申請人蘇○○卻係在其主管即空一組組長林○○於 4 月 18 日致電說明溝通、同時提醒申請人身為工會幹部而更應謹言慎行，對於不清楚之事務應循正常管道了解，不應毫未查證下即在社群網路公開質疑，易引起誤導且造成群眾猜測而無法控制後續發展，但申請人卻未肯同意在網路上澄清或撤文。申請人一再主張相對人應自行澄清云云，惟花花三合會為不公開社團，相對人無法瞭解知悉受到誤導的對象為何人，業如前述，組員犯錯違規，若要相對人對全公司上萬人或三千多名組員公告此事，當時該名員工人尚在公司，且仍在日方調查期間，相對人現實上確實無從如此。

（四）茲就申請人蘇○○部分（關於請求裁決事項第 1 項）答辯如

下：

1. 107 年 4 月 20 日約談（相證 4），該面談記錄因申請人蘇○○不願簽名，故申證 5 譯文前半段都是申請人不願簽名之相關溝通。後半段，劉○○也並無申請人所指咆哮、或斥責，敬請貴會觀諸申證 5 後半段譯文內容，明明就是經解釋後多數組員亦認為不應隨意臆測、發文失當而自行刪文，但申請人蘇○○還是跟劉○○爭論說是公司打壓、被嚇到刪文，甚至申請人蘇○○還說要報警，如此互動怎能說是劉○○斥責、不當打壓呢？
2. 劉○○任務安排之公務目的，早向申請人蘇○○說明，但 4 月 20 日約談時，申請人仍強勢辯解、爭論未休而毫無意願澄清，為此組長林○○發信請申請人蘇○○說明，並且詢問申請人蘇○○「請問你，在我跟你充分解釋以後，你是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所有不知情的網路使用者澄清？」、「請問你，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？」，申請人硬要說前述請其說明之行為構成不當勞動行為，相對人誠甚感無奈與無言。
3. 就申請人蘇○○所提出錄音檔案部分，錄音當下並未取得劉○○經理同意，係為其私人不法取證，顯不具備證據能力。事實上，申請人蘇○○尚仍回嘴與回覆說可以直接報警、要透過律師要提不當勞動行為，且申請人蘇○○與劉○○當日談話係在沙發區，雖屬開放空間，但有隔板區隔，

與其他座位間亦相隔一定距離，顯然無所謂不當施壓申請人或當眾羞辱申請人之情事。

4. 申請人之言論已涉及對劉○○個人之羞辱，諷刺劉○○「官大連休息都不用了呢」、「休時不夠好辛苦，真是犧牲奉獻阿」等，當然理應刪除貼文，以避免有其他人看到貼文、在不清楚前因過程下，對劉○○經理之人品產生誤會，這並非相對人公司或劉○○在「他處」自行澄清所能取代（緣相對人及劉○○均非花花三合會會員，無法在該處進行澄清或反駁）。

（五）茲就申請人張○○部分（關於請求裁決事項第 2 項）答辯如下：

1. 申請人張○○所屬組長陳○○於 107 年 4 月 20 日面談並請其說明、以及澄清網路發言，然申請人張○○卻稱對自己網路上發文沒印象、不願意刪文，同時表示要接小孩而要求將問答帶回家慢慢寫，此請參相證 6 面談紀錄，相對人當時面談時也告知公司有相關的查詢與反映管道（公司制度上有空服小幫手、空服擴編等各項管道可以詢問與查詢），如當下認為班表狀況不合理可以先問而不是自行臆測、上網 PO 文用以暗諷與貶損。
2. 107 年 5 月 10 日也是經由申請人同意再約面談，此再次請申請人說明的原因，則係因申請人書面（申證 8）與相證 6 面談似有出入，5 月 10 日面談紀錄如相證 7 所示，因 5 月 10 日公司臨時停電，故而次日請申請人張○○到公司簽署

面談紀錄。事實上，光是前述 5 月 10 日面談，相對人數次聯繫均未獲申請人回應（相證 7）；而就本件原委，相對人早已跟申請人張○○說明劉○○出差赴日的公務目的，惟申請人張○○表示理解且對於面談也無疑慮但卻又稱自己為工會幹部身分、不願意撤文或澄清（相證 7）。

3. 後續因此案上簽後的行政作業而必須重辦簽核，為此 5 月 16 日才再跟申請人聯繫，但申請人在同年月 19 日回覆不同意赴約（相證 8）；易言之，原訂 5 月 19 日面談，但因申請人張○○於當日凌晨發信拒絕而實際上並未面談。事實上，各次面談時間均係由申請人選擇、決定，且申請人張○○亦多選擇勤務結束後順便進行，不料今卻突指摘相對人予以面談造成壓力？敬請參諸相證 8 彙整，4 月 20 日面談僅進行到 16：20 分、5 月 10 日進行到 17：10 分（歷時不到兩小時），5 月 11 日更只是前來簽名，5 月 19 日則根本未進行。後續幾次無法與申請人聯繫，且 5 月 25 日召開評議會故而調整班表。

4. 據此，5 月 16 日的通知，申請人並未置理、並未赴約也無現實的面談發生。至若 4 月 20 日與 5 月 10 日部分，業如前述，相對人認為此中原委業已清楚說明，申請人不應該誤導其他空服員、引發排班不公平的疑慮，故而請申請人澄清或撤文。

（六）107 年 5 月 25 日約談部分（關於請求裁決事項第 3 項）：

1. 本件情形乃係劉○○因公赴日致歉，申請人二人如認班表

安排未符常情，大可以循正常管道詢問，公司內部有多種管道可以查證（如人力員關部我有話要說、Team+空服小幫手、空管擴編等管道），在未查證下 P0 文誤導已屬未當，後續也一再向申請人說明原委，但申請人卻未肯澄清或撤文；相對人公司面談了解時，申請人二人又態度強硬且連面談都以各種理由推託，最後相對人方進行評議會，此為合理正當人事管理而無涉不當勞動行為。

2. 至若班表調整，蓋申請人張○○均無任何回應與聯繫，且考量 5 月 25 日要召開評議會而須賦予其出席權利，為此調整班表而利其參加會議，此亦非不利益對待、更無涉不當勞動行為也。事實上，空服員領取職等薪、職位薪、交通津貼與空服加給，此均無受影響，申請人所謂損失乃係每小時五美元外站津貼部分，未值勤而未能領取，洵非不利益也（申請人現實上於 5 月 25 日並無執行空勤任務而無法領取外站津貼，然相對人薪給均照常而無受影響）。尤有甚者，班表調整甚為正常，諸如航班機型更改、班機嚴重延誤、天候因素、行政業務需求等，都會調整組員班表並於調整後通知當事人，5 月 25 日必須開會、為此空出該日而調整班表（25、26 日則有勤務亦有領取各該勤務之外站津貼），此並無短付或所謂應賠償工資之情也。

3. 申請人二人先是不明究理、未經查證而擅自臆測 P0 文並嘲諷因公赴日致歉的同仁，同時也引發其他同仁非議而造成對立，業經相對人解釋與說明後，申請人仍不願澄清與撤

文，且申請人甚再繼續 PO 文激化對立（相證 12），約談時態度亦為強硬甚至不願配合，洵已符合前述獎懲規定第 9.2. 妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節輕微者、以及第 9.7 初次不遵守主管人員或業務督導人員合理指揮者。事實上，申請人張、蘇兩人之懲處，目前尚未公告，而僅是面談時有建議懲處，為此尚未有申請人請求之事實（懲處）存在，敬請鑒核。

4. 附帶敘明者，申請人二人亦曾提出勞資爭議調解（相證 13），無奈申請人迄今仍不認須澄清、也不願意撤文，為此調解不成立。

（七）就劉○○經理之立場而言，4 月 16 日與 18 日連續赴日，係屬公務行程且係為了向日方致歉、說明，且班表行程非常清楚可顯示係劉○○經理行程而非其他一般空服員班表（按此係申請人明顯可辨、清楚可區分者），照理劉○○行程本無須申請人蘇○○費心質疑（無論劉○○是否休時足夠、顯然非申請人關切者），且預排班表放寬休時 14 小時但不排除公務與特殊需求，前述劉○○經理休息時間亦長達 11 小時而無違法可言，本無須由申請人蘇、張二人置喙。

（八）易言之，一般空服員班表排定係前月底預排（例如 11 月份班表、10 月底即已排定，為必需組員），而劉○○經理之班表勤務與一般空服員班表不同，其在航機上乃係督導職務而非執行空服員勤務，本與一般空服員有異，此為申請人蘇○○明知可辨者。是申請人蘇○○發文時，早已明知係劉○○班

表而非一般空服員班表，現實上發文的目的也非在於關切劉○○休息時間是否充足，而僅僅係酸文一篇：

1. 事實上，劉○○經理係擔任 107 年 4 月 16 日 CI 0130 班機督導勤務，從台北飛札幌，飛行時間為 08：35 至 12：08，隔日即 4 月 17 日由札幌飛回台北（CI 0131），飛行時間為 13：53 至 18：41。107 年 4 月 18 日則再度飛往東京（CI 0220），飛行時間為 08：53 至 11：48，最後則係於隔日即 4 月 20 日由東京返台（飛航時間為 06：02 至 09：25）（相證 28）。
2. 申請人等所揶揄、嘲諷的是 4 月 17 日接 4 月 18 日，也就是 CI 0131 回台北後，再於 4 月 18 日執勤 CI 0220。亦即，前述班表所載 FT 即為前述飛航時間（Flight Time），但除此之外尚有飛航執勤時間（FDP）、以及執勤時間（DP），其中執勤時間（DP）最長、即為工作時間（算到飛航結束後的報離），休息時間會從執勤時間以後開始計算。本件申請人等雖說休息時間不足，即 4 月 17 日 CI 0130 接 4 月 18 日 CI 0220，從 17 日 DP 結束到 18 日的 DP 開始僅有 11 小時 49 分，但此休息時間並無違法且亦非基層空服員之休息時間而係劉○○經理之班表、劉○○經理之休息時間。申請人等明顯係針對劉○○予以揶揄、嘲諷，且目的也非在於關心劉○○之休息時間而係在眼紅其可連續赴日、才飛札幌又可以飛東京。

3. 事實上，前述 4 月 17 日結束勤務時間為 19：41 分，次日

雖飛行時間為 8：49 分，但 7：30 即須到班，即便如此，休息時間也長達 11 小時 49 分。飛行時間限制（相證 29）、依據為根據航空器飛航作業管理規則第三十八條之一，故劉○○經理前述班表安排並無違法可言。即便依據航空器飛航作業管理規則第三十七條之二，組員於執行飛航任務或待命勤務前，應給予連續 10 小時以上之休息，前述劉○○經理在 4 月 17 日執行 CI131 任務後至 4 月 18 日執行 CI220 前之休息時間共計 11：49，也完全符合法規。

4. 相對人華航公司除遵守前述民航法規外，針對派遣清晨派遣航班（俗稱紅眼航班）另有其他規範限制（相證 30），為避免因連續派遣清晨派遣航班造成違規，故華航公司於系統上設定組員每個班回到基地的休息都在 14 小時以上。此為排班預防性原則，如遇航班異常也僅需滿足法定休息並無強制滿足 14 小時休時之必要。是業如前述，劉○○經理之勤務本與預排班表狀況不同（明顯可見非一般空服員之班表），申請人等亦明知於此（明知非基層空服員班表、並非預排班表之情），發文目的顯然不是在捍衛空服員休息時間，真正目的在於嘲諷劉○○經理可以連續飛行、領取外站津貼而已。

（九）至於張○○請求給付飛行加給及外站津貼損失，顯無理由：

1. 相對人對空服員之排班，係依相對人「客艙組員作業作業手冊『3.1 客艙組員排班原則』」（相證 23）、「客艙組員排班原則」規定辦理（相證 24）。相對人「客艙組員作業作

業手冊『3.1 客艙組員排班原則』」第 1 條即明文：「....
空服派遣部....執行派遣作業」，足見相對人公司之空服派
遣部具有對空服員之排班權。因此，申請人張○○依相對
人最終排定的班表執行飛航勤務，相對人亦已給付飛行加
給及外站津貼，並無所謂造成申請人張○○損失情事。

2. 再者，申請人張○○雖稱其 107 年 5 月份飛行加給及外站
津貼共計短少 6,083 元云云。但對照比較申請人張○○107
年 2 月至 6 月領取之飛行加給及外站津貼（相證 25）可知，
張○○107 年 6 月領取之 107 年 5 月飛行加給及外站津貼，
甚至較 107 年 2、3、4 月領取金額還高，何來有受損害情
事？！（按相對人係次月 19 至 20 日左右，發放前月飛行
加給及外站津貼），在在顯示申請人張○○之請求顯無理
由。

3. 另一方面，相對人前有另位劉姓員工，因違反民航法規事
實，為配合相對人調查、釐清責任決定懲處，劉員 107 年
5 月 14 日原班表為 CI172/173 TPE-KIX v. v. 取消，改為參
加相對人評議會（相證 26）。在在顯示相對人作法一視同
仁，並非刻意針對申請人張○○個人為打壓之不利對待。

4. 此外，相對人公司曾接獲申請人工會幹部朱○○、張○○
反映，稱相對人公司對渠等進行面談，所以應要在當日班
表註記「MT」（指參加會議或面談），不要占用他們的「ADO」
（指保證休假日）之休假權益（相證 27）。反觀本件，申
請人張○○卻完全相反，指稱相對人安排其參加評議會影

響到其上班權益。申請人工會說法主張反覆，一方面稱不應影響其休假，一方面又稱不應影響其上班，實令相對人公司無所適從。

(十)就本件而言，申請人蘇、張二人部分，未經查證即 P0 文嘲諷、暗指因公赴日道歉之同仁排班（暗諷只有官大才能這樣排班、挑起勞資對立），經說明原委後卻不願撤文或澄清，後續幾次面談亦態度不佳且甚至不願配合，申請人二人須為自己行為負責，故相對人與之面談並建議懲處之行為，實為合理、合法之人事管理。申請人等多予以主張工會活動、主張臉書 P0 文為工會活動，然工會活動並非無限上綱，亦須有其限制與正當性，貴會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨明白闡釋即便是工會活動仍不應違反誠實義務，但具體觀諸申請人等行為，無視於內部管道（按蘇、張二人部分明知各項管道可以查詢班表問題卻刻意不為，引發對立後也刻意不與澄清），明顯違反誠實義務、明知事實並非如此卻刻意為不實言論而挑起對立，此誠已違反誠實義務甚明。

(十一)答辯聲明：

申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人蘇○○為申請人工會三分會會員代表及理事。申請人張○○為申請人工會三分會會員代表，107 年 7 月起為申請人工會之幹事。

- (二) 劉○○為相對人之空服管理部經理，下有 2 位副理、10 位組長，空服員人數 3,403 人，每位組長下轄本國籍約 270 至 280 名空服員，林○○組長為申請人蘇○○之直屬組長，陳○○組長為申請人張○○之直屬組長。
- (三) 相對人劉○○經理係擔任 107 年 4 月 16 日 CI0130 班機督導勤務，從台北飛札幌，飛行時間為 08：35 至 12：08，隔日即 4 月 17 日由札幌飛回台北 (CI0131)，飛行時間為 13：53 至 18：41。107 年 4 月 18 日則再度飛往東京 (CI 0220)，飛行時間為 08：49 至 11：48，最後 4 月 20 日由東京返台 (飛航時間為 06：02 至 09：52) (相證 28)。
- (四) 「花花三合會」為不公開臉書社團，無主管人員加入，最高階層為客艙經理。
- (五) 申請人蘇○○107 年 4 月 16 日於花花三合會臉書發言：「哇！131 回可以接 220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」，申請人張○○發言：「休時不夠好辛苦！真是”犧牲奉獻”啊...」(申證 4)。
- (六) 相對人林○○組長於 107 年 4 月 18 日去電申請人蘇○○說明相對人立場並要求申請人蘇○○在臉書上澄清。107 年 4 月 20 日申請人蘇○○接受相對人劉○○經理面談，劉○○發言有：「沒關係那是你的認同，這是我們的認同，你要怎麼樣都是你的自由，就像你說的，你也可以去胡說八道，對不對，你也可以去胡說八道」、「你真是愧對當個空服員」、「但是我現在我告訴你，你在不知情的時候，你可以這麼作，我也都可以原諒你，

可是你現在都已經知道了，你們還不去做任何的修改，任何的解釋，我就不能夠接受」(申證 5)，申請人蘇○○拒絕在該日溝通互動記錄上簽名(相證 4)。相對人林○○組長於 107 年 5 月 5 日寄送電子郵件予申請人蘇○○，內容為：「以身為你的直屬長官，空一組現在請教你以下問題，請回答：1. 請問你，在我跟你充分解釋以後，你是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所有不知情的網路使用者澄清？2. 請問你，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？以上問題，請你於 10 日內回覆，切勿自誤。」(申證 6、相證 5)。

(七) 相對人陳○○組長於 107 年 4 月 20 日約談申請人張○○時要求刪除或澄清發言，並要求張○○回家填寫 QA 問卷(相證 6)，張○○於 107 年 4 月 23 日填寫該問卷(申證 8，第 1 頁)；相對人陳○○組長於同年 5 月 10 日再次約談申請人張○○並質疑張○○為何不澄清、刪文，隨後再度要求申請人張○○以書面答覆「請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？」等問題(申證 8，第 6 頁)。申請人張○○於同年 5 月 11 日到辦公室簽署面談紀錄時，該記錄上記載空服部建議對其為予以申誡乙次之懲處(相證 7)。

(八) 相對人於 107 年 5 月 25 日召開評議會約談申請人張○○、蘇○○，並因此調動申請人張○○同年 5 月 24、25、26 日之飛行任務。該評議會最後做出對申請人蘇○○、張○○各予以兩次申誡之懲處建議(相證 9、10)。

(九) 附表 1 計算之金額為 6,083 元 (第 3 次調查筆錄, 第 4 頁)。

四、本案爭點：

(一) 相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日在辦公室指責申請人蘇○○不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖之行為、相對人空服管理部組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○對臉書發言予以澄清並刪除之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人蘇○○，並建議對其予以兩次申誡懲處之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為？

(二) 相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日、5 月 10 日約談並要求申請人張○○說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，並作成建議予以兩次申誡之行為、及變動申請人張○○107 年 5 月 24、25、26 三日飛行任務之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與同條項第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日在辦公室指責申請人蘇○○不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖之行為、相對人空服管理部組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○說明之行為、於 107 年 5 月 25 日評議會約談並對申請人蘇○○建議予以兩次申誡之懲處建議之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按在工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。工會對雇主所為之批評言論，乃屬工會活動自由的範疇；其所述之事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部予不利之待遇。且相對而言，雇主在勞資關係中，係處於較優越之地位，應受到較高程度之言論監督。（參見本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號、107 年勞裁字第 2 號裁決決定）。次依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，則應認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分與事實不符，如雇主有澄清或反駁之可能性時，亦不應對於工會或工會會員施以懲戒或不利待遇。又關於工會或工會會員所為之批判性言論或活動是否具正當性，主要應考量該批判之真實性以及雇主之反駁可能性，並斟酌該批判或活動是否逸脫表現方法之界限、對於企業之影響、及工會或工會會員進行該批判或活動之原因等因素，綜合判斷之（參照菅野和夫，勞動法第 11 版補正版，第 932 頁，2017 年 2 月；西谷敏，勞動組合法第 3 版，第 265 頁，2012 年 12 月）。

2. 按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號、105 年勞裁字第 7 號裁決決定書意旨參照）。故如工會會員針對雇主所為之批評言論，如可認屬工會活動之範疇，亦應同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。經查：

- (1) 申請人蘇○○於看到經理劉○○於 107 年 4 月 17 日執行 CI131 飛行任務、107 年 4 月 18 日執行 CI220 飛行任務之班表後，於花花三合會不公開臉書社團發言：「哇！131 回可以接 220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊！」（申證 4），其言論係針對此班表會因休息時間不足而無法排班之問題所表示之疑問。嗣後申請人蘇○○於 107 年 4 月 18 日接獲相對人林○○組長電話連絡，澄清劉○○經理前往日本之目的，申請人蘇○○亦是答覆其言論是欲表達組員之休息時間應受充分保障等語（相證 4）；其後申請人蘇○○於 107 年 4 月 20 日接受相對人劉○○經理約談，亦回答：「因為我要表達的是：一般組員 131 回來，不可能接 220，所以我認為我沒有這邊講到還有嘲諷的意思，我覺得... 已經是組長組員的主觀判斷...」、「因為我覺得就是一般的人看那個班表 就會覺得說：怎麼可以這樣排！」、「我沒有操心 我只是講一般的狀況而已 因為 CIA 是大家

都查得到」(申證5,第1、3、5頁)等語。

- (2) 查相對人劉○○經理確實於107年4月17日執行CI131飛行任務後,於同年月18日執行CI220飛行任務,休息時間並不足14小時;而依雙方第223次勞資會議紀錄(申證3)可知,相對人客艙組員工作時間未逾8小時者、休息時間應有14小時,申請人蘇○○發言係針對一般空服員就札幌航線回程CI131與東京航線去程CI220連日接續安排,會因休息時間不足14小時而無法排班成功,故其107年4月16日於花花三合會不公開臉書社團之發言內容,即是據此表示對劉○○經理班表之疑問。申請人蘇○○為申請人工會之幹部,其就會員關切之休息時間、排班原則是否應一體適用,其內容與勞動條件相關,其發言自屬工會活動。既與申請人工會會員之權益相關,亦與申請人工會一貫之運動方針相符,且該言論並未逸脫表現方法之界限,對於相對人之企業難謂有何重大之影響,自屬正當工會活動之範疇,應無疑義。本件申請人蘇○○針對相對人劉○○經理之班表所為之言論,既屬工會活動之範疇,同受工會活動自由之保障,雇主對之應有容忍義務。如相對人認申請人蘇○○之發言內容與事實不符,自可就此循公司與空服員間之通訊管道(如公司公務電子郵件、通訊軟體Team plus)加以澄清或回應。
3. 又工會法第35條第1項規定「雇主或代表雇主行使管理權之人,不得有下列行為:……」。已明示「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」均可能成為不當勞動行為主體。而所

謂「代表雇主行使管理權之人」，有行政院勞工委員會（現勞動部）100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」可供參酌。依相對人之陳述，劉○○為相對人空服管理部之經理，該部共有員工 3,403 人，轄下有 10 位組長，每位組長下有各約 270 至 280 名本國籍空服組員，林○○與陳○○則均為空服管理部之組長，該 3 人均屬工會法第 35 條所指代表相對人行使管理權之人，應無疑義。

4. 針對申請人蘇○○前開 107 年 4 月 16 日於花花三合會不公開臉書社團發表之言論，相對人劉○○經理於 107 年 4 月 20 日約談申請人蘇○○，要求其於花花三合會不公開臉書社團自行刪文、澄清，其發言有：「沒關係那是你的認同，這是我們的認同，你要怎麼樣都是你的自由，就像你說的，你也可以去胡說八道，對不對，你也可以去胡說八道」、「你真是愧對當個空服員」、「但是我現在我告訴你，你在不知情的時候，你可以這麼作，我也都可以原諒你，可是你現在都已經知道了，你們還不去做任何的修改，任何的解釋，我就不能夠接受」等內容，有約談過程錄音譯文（申證 5）與錄音檔（申證 17）可稽；相對人林○○組長則於 107 年 5 月 5 日寄送電子郵件予申請人蘇○○，內容為：「以身為你的直屬長官，空一組現在請教你以下問題，請回答：1. 請問你，

在我跟你充分解釋以後，你是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所有不知情的網路使用者澄清？2. 請問你，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？以上問題，請你於 10 日內回覆，切勿自誤。」亦有電子郵件（申證 6）足憑。而相對人又於 107 年 5 月 25 日約談申請人蘇○○並召開評議會，以蘇○○之言論為網路霸凌行為，且受害者為公司主管，蘇○○仍堅持己見不肯澄清，卻要求受害者自行澄清，顯無職場倫理概念等理由，建議予以申誡兩次之懲處（相證 10）。

5. 經查，申請人蘇○○發表言論之臉書社團「花花三合會」，為私密、不公開之社團，為雙方所不爭執；則相對人劉○○經理、林○○組長，對申請人蘇○○於私密性、不公開臉書社團之發言，先於空服管理部辦公室執其發言內容予以約談，嗣後更要求申請人蘇○○以書面說明，一再要求其自行刪文、澄清，於蘇○○拒絕後更是強硬予以指責，核其行為，已有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事。再者，一般機組艙員無法排到休息時間不足 14 小時之班表，惟劉○○經理卻能排班成功一節，申請人蘇○○於不公開臉書社團之發言：「哇！131 回可以接 220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」，僅是對能有此種排班表示驚訝、意外，並未有情緒性、攻擊性之言論，且該排班確屬事實，故該發言並無逸脫表現方法界限之情形。且相對人如認劉○

○經理係另有公務，上開發言顯有誤解而有澄清或釋疑之必要，亦得利用公司公務電子郵件、通訊軟體 Teamplus 等溝通管道，予以澄清、回應。申請人蘇○○之上述發言，應無會對相對人企業造成何不當之影響。

6. 相對人雖辯稱本件發生時間，尚在徵得日方諒解且亦屬日方調查期間，相對人不便亦無法大張旗鼓地說明劉○○經理赴日緣由，亦不希望再發生或再將醜事重提，故相對人難以用公告等方式說明云云。然查，實際上相對人僅須說明劉○○經理上開航班除執行飛行任務外，另尚負有在日本處理重要公務之任務即可，並無須對公務內容為詳細說明之必要，相對人卻捨此不為，反而要求申請人蘇○○自行刪文、澄清，應遵守職場倫理、聽從主管指示，相對人之行為，當然足使申請人蘇○○害怕因於工會不公開臉書之發言，而遭受不利之待遇。另就本件之脈絡觀察，從申請人蘇○○107年4月18日接獲相對人林○○組長關切、同年4月20日接受相對人劉○○經理面談且因不願自行刪文而遭受指責、同年5月5日收到相對人林○○組長要求其書面說明之電子郵件，相對人空服部評議會並於同年5月25日約談後，以其不願配合相對人公司之要求，而決議予以兩次申誡之懲處建議之過程觀察，顯然已足以造成申請人蘇○○處於因在工會臉書發表言論，而擔憂自身隨時可能遭受不利待遇之不安中，自對申請人蘇○○造成極大的心理壓力。故申請人蘇○○主張相對人之行為，已使其感到極大之精神壓力、心生畏怖，工作

權亦受到威脅等語，自屬可信。

7. 綜上所陳，申請人蘇○○於 107 年 4 月 16 日之言論，係於不公開之臉書社團中所發表，且申請人蘇○○之發言內容並無逾越表現方法之界線，業如前述；故相對人空服管理部之經理、組長及其後空服部評議會之約談及建議懲處之行為，自屬對工會幹部參與工會活動所為不當影響、妨礙申請人工會會務之進行及運作之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(二) 相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日在辦公室指責申請人蘇○○不肯於花花三合會不公開之臉書社團發文澄清之行為、相對人空服管理部組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○說明之行為、於 107 年 5 月 25 日評議會約談並對申請人蘇○○建議予以兩次申誡之懲處建議之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查申請人相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日在辦公室指責申請人蘇○○不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖、相對人空服管理部組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○說明、於 107 年 5 月 25 日空服部評議會約談並建議對申請人蘇○○予以兩次申誡之懲處之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述。而申請人蘇○○係於私密性、不公開臉書社團發表屬工會活動之言論，卻遭相對人約談、建議予以懲處，相對人顯有刺探工會會員於工會不公開臉書所發表言論之行為。且相對人之上開行

為，更會造成寒蟬效應，導致申請人會員與工會幹部，因畏懼事後算帳而不敢於不公開臉書上發表言論，如此一來申請人工會活動將有難以進行、工會實力有受到減損之虞。再查，申請人工會幹部於私密性、不公開臉書社團發表工會活動之言論，而遭相對人約談、要求書面說明、召開評議會予以懲處，並非首例，前亦曾經本會 107 年勞裁字第 2 號裁決決定認定相對人之行為構成不當勞動行為。是相對人上開行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙工會之活動的不當勞動行為，足堪認定。

(三) 相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日、5 月 10 日約談並要求申請人張○○說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，並作成建議予以兩次申誡之行為、及變動申請人張○○107 年 5 月 24、25、26 三日之飛行任務之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人張○○為申請人工會之會員代表，其於 107 年 4 月 16 日於花花三合會不公開臉書社團接續申請人蘇○○之上開發言後發言稱：「休時不夠好辛苦！真是”犧牲奉獻”啊...」(申證 4)，雖稍帶調侃之意，惟其仍係就會員關切之休息時間、排班原則是否應依一體適用等涉及空服員工作之核心內容表示意見，且其係於不公開臉書社團內發表言論，惟因其所述之事實確為真實(即劉○○經理該 2 班之休息時間未達 14 小時)，其內容縱使較為誇大或有調侃之意，

因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會會員於工會活動之言論的正當性。且其發言內容並無逾越表現方法之界線、對於相對人之企業亦無重大之影響，自屬正當工會活動之範疇，同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務，殊無疑義。

2. 相對人陳○○組長嗣後針對申請人張○○前開臉書之發言，於 107 年 4 月 20 日予以約談，要求其以書面說明「目前針對三分會提出 4/16CI-130 及 4/18CI-220 班表，個人意見發表之根據及意圖」、「請就此事件提出自我檢討及日後應注意事項。」(申證 8 第 1 頁)等問題；於 107 年 4 月 30 日、5 月 2 日、5 月 8 日、5 月 9 日則陸續以電子郵件要求申請人張○○盡速於 107 年 5 月 10 日前確定二次約談時間(申證 8 第 2 至 5 頁)。嗣後申請人張○○於 107 年 5 月 10 日接受第二次約談，相對人陳○○組長不僅要求其自行刪除前開不公開臉書社團之發言，更要求其以書面說明「請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？」，嗣後相對人於同年 5 月 25 日召開評議會約談申請人張○○，並以張○○有發表不實言論引起組員議論、又不願對網路不實發言行為負責、拒絕撤下不實發文、並無視業務督導人員合理指揮及不遵守員工懲處規定 9.7「初次不遵守主管人員或業務督導人員合理指揮」為由，決議予以申誡兩次之懲處(相證 9)。相對人之行為，顯然已足使申請人張

○○害怕因參與工會活動而遭受不利之待遇。綜此，相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日、5 月 10 日約談並要求申請人張○○說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，並作成建議予以兩次申誡之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3. 關於相對人因訂於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，故調整其 107 年 5 月 24、25、26 日已排定之飛行任務乙節，相對人辯稱空服員班表調整乃為常事，且相對人前有員工因違反民航法規事實，亦為配合相對人調查、釐清責任決定懲處而調整班表（相證 26）之先例，顯示相對人作法一視同仁，並非刻意針對申請人張○○個人為打壓之不利對待云云。惟查，相對人如有正當理由，基於管理權之行使固有變動空服員班表之權利，而相對人所提 107 年 2 月 10 日，關姓空服員走私六公斤黃金入境日本，遭日方留置罰款；同年 3 月份，又有一名李姓資深空服員隨機組前往日本北海道千歲機場，出關時被查獲攜帶數量甚多之銀佛牌及銀鑰匙入關，該二名空服員其後因接受相對人公司調查，而由相對人調整其班表之案例，係因該二名員工有違反民航法規定之行為，既屬違法行為，當有因約談調查而調整其原訂班表之正當性。惟本件相對人空服部評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○之行為既屬不當勞動行為，則其因該次之約談而變動申請人張○○同年 5 月 24、25、26 三日之飛行任務之

行為，致其飛行加給及外站津貼減少，而受有減少收入 6,083 元之不利益，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- (四) 相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日、5 月 10 日約談並要求申請人張○○說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，並作成建議予以兩次申誡之行為、及變動申請人張○○同年月 24、25、26 三日之飛行任務之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

相對人空服管理部組長陳○○於 107 年 4 月 20 日、5 月 16 日約談並要求申請人張○○說明臉書發言動機及意圖、之行為相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，並作成建議予以兩次申誡之行為、及變動申請人張○○同年月 24、25、26 三日之飛行任務之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述；而申請人張○○係於私密性、不公開臉書社團發表屬工會活動之言論，卻遭相對人約談、建議予以懲處，相對人顯有刺探工會會員於工會不公開臉書所發表演論之行為。且相對人之上開行為，更會造成寒蟬效應，導致申請人會員與工會幹部，因畏懼事後算帳而不敢於不公開臉書上發表演論，顯係不當影響、妨礙或限制工會活動，核其行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (五) 綜上所述，相對人空服管理部經理劉○○於 107 年 4 月 20 日在辦公室指責申請人蘇○○不肯於花花三合會不公開之臉書

社團發文澄清之行為、組長林○○於 107 年 5 月 5 日要求申請人蘇○○說明之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談並對申請人蘇○○並建議予以兩次申誡之懲處建議行為；及相對人組長陳○○於 107 年 4 月 20 日、5 月 10 日約談並要求申請人張○○說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於 107 年 5 月 25 日約談申請人張○○，並作成建議予以兩次申誡之行為、及變動申請人張○○同年月 24、25、26 三日之飛行任務之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（六）按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。

裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。查相對人於 107 年 5 月 25 日評議會約談並對申

請人蘇○○、張○○予以兩次申誡之懲處建議行為，以及變動申請人張○○同年月 24、25、26 三日之飛行任務之行為，經本會審酌認定均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，故本會認為命相對人給付申請人張○○因飛行任務遭約談而變動致減少之飛行加給及外站津貼共新台幣 6,083 元（此金額為雙方所不爭執）及自提起本件裁決申請之翌日起至清償日止按年息 5%計算之利息，係必要且相當之救濟方式，爰決定如主文第三項所示。次查，本會審酌本件相對人對參與申請人工會活動且未逸脫表現方法界限之申請人蘇○○、張○○連續約談、要求渠等說明、刪除臉書發言，並召開評議會給予申誡兩次之懲處建議，將對申請人工會幹部參與工會活動造成嚇阻作用，產生寒蟬效應，情節重大，就申請人請求相對人應自本裁決決定書送達翌日起 5 日內，將本裁決決定主文第一至三項以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日，並將公告事證存查，本會認應屬適當之救濟方式，應予准許。至於申請人請求命相對人不得實施 107 年 5 月 25 日針對申請人蘇○○、張○○所為之評議會決議，因非屬樹立本事件之公平勞資關係所必要、相當之救濟方式，揆諸前揭說明，不能准許。

（七）本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

（八）據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如

主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 8 年 1 月 4 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。